

令和7年度 埼玉県労働セミナー
労働法の基礎セミナー
～賃金の基礎とトラブル対応～

佐藤社会保険労務士・労務コンサルティング事務所
佐藤義哲（さとうよしあき）



講師自己紹介

佐藤義哲（さとうよしあき）

大手コンビニエンスストア本部勤務後に、埼玉県北川辺町役場に入庁。
広報誌作り、財政事務などを経て人事・給与担当。
市町村合併により加須市役所総務部職員課に配属。

平成27年4月1日 佐藤社会保険労務士・労務コンサルティング事務所を設立。
顧問先企業への労働相談、社会保険手続き、給与計算業務などを行う。
講座の講師として研修業務にも従事している。

本日の内容

- 1. 賃金に関する基礎知識**
 - ・事例から学ぶ賃金に関する法律

- 2. 賃金に関するトラブル事例**
 - ・Q&Aから学ぶトラブル回避

1. 賃金に関する基礎知識

【賃金支払いに関するトラブルは身近にある！】



ある日、友人からこんな話がありました。

「**埼玉県内**のコンビニエンスストアでアルバイトをしたけど、最初に経営者から**時給は1,080円で給料は毎月25日に支払う**と言っていたけど、道路の反対側に別のコンビニエンスストアがオープンしたら経営者から、「道路の反対側のお店にお客がとられて売上が減少している。悪いけど**時給を1,000円**にするね。給料の支払いは売上がないと払えないから**月末の31日に支払う**ね。」と一方的に言われたんだ。なんかよくわかんないけど納得いかないな。これってどうなの？」

賃金の支払いに関しては労働基準法、最低賃金法の2つの法律がある。
法律に抵触していなかをまずは確認していきましょう！

1. 賃金に関する基礎知識

【ポイント解説①】

「時給1,000円は最低賃金法の違反」

➡ 最低賃金との差額分は請求できる。

★最低賃金法

(最低賃金の効力)

第4条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

2 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

埼玉県の現在の最低賃金は1,078円。

働いている場所の都道府県ごとに最低賃金額は異なるので確認をしましょう。

(東京都：1,163円、神奈川県：1,162円、千葉県：1,076円、栃木県：1,004円、茨城県：1,005円、群馬県：985円)

1. 賃金に関する基礎知識

★最低賃金は月給制の労働者も対象となる

最低賃金法を厳守（埼玉県は1,078円/時間）

月給制でも時給換算して1,078円を下回らないようにすること！

例：月給165,000円 能力給5,000円 通勤手当3,000円

月平均労働時間160時間

（月給165,000円＋能力給5,000円＋通勤手当3,000円）

÷160時間＝1,081.25円 → 1,078円を超えているのでOK？

※計算時は人にかかるもの（通勤、住居、家族手当など）は除く

（月給165,000円＋能力給5,000円）÷160時間＝1,062.5円

→ 最低賃金を下回るので違法となります。

1時間あたりに換算して最低賃金を下回っていないかを確認しましょう。

1. 賃金に関する基礎知識

【ポイント解説②】

「給与の支払いは当初の約束どおりもらえるはず」

- ➡ ①通貨払いの原則・・・通貨で支払う
- ②直接払いの原則・・・働いた本人に直接支払う（未成年者も同様）
- ③全額払いの原則・・・全額を支払う
- ④毎月1回以上の原則・・・毎月1回以上支払う
- ⑤一定期日払いの原則・・・一定の期日を定めて支払う

1. 賃金に関する基礎知識

★労働基準法 (賃金の支払)

- 第24条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。
- ② 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第89条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

労働基準法第24条は原則と例外を定めているので確認をしてきましょう。

1. 賃金に関する基礎知識

原則と例外

①通貨払いの原則・・・通貨で支払う

原則

賃金を通貨以外のもので支払うことはできない。

ここでいう**通貨**とは**日本円の現金**を指しています。

→ 自社製品で現物支給することや小切手による支払い、外国通貨による支払いはできない。

通勤手当を定期券や回数券で現物支給することもできない。

例外①

労働協約（会社と労働組合の間で結ばれる、労働条件などの取り決め）において定めた場合は通貨以外のもので賃金を支払うことは可能。

→ 賞与の一部を自社製品で現物支給することが可能。

定期券や回数券の現物給付が可能。

※ただし、労働協約を締結した組合の組合員のみに限る。

1. 賃金に関する基礎知識

原則と例外

①通貨払いの原則・・・通貨で支払う

例外②

労働者の同意に基づき、給与を金融機関の口座振込にすることや、賃金のデジタル払いが可能。

1. 賃金に関する基礎知識

原則と例外

② 直接払いの原則・・・働いた本人に直接支払う (未成年者も同様)

原則

賃金を第三者（労働者本人以外）に支払うことはできない。

- 仲介人などによる中間搾取や未成年者の賃金を親が奪うような弊害を排除するため。
- 口座振替に際しては労働者本人名義の口座へ振り込む。

例外①

差し押さえなど法定の事由があるとき

- 国税徴収法上の差し押さえや民事執行法に基づく差し押さえがある場合
※ただし、生活上、差し押さえする額には限度額がある。

1. 賃金に関する基礎知識

原則と例外

②直接払いの原則・・・働いた本人に直接支払う (未成年者も同様)

例外②

労働者の使者へ支払うことは可能。代理人は不可。

※使者・・・単なる伝達手段であり、本人の意思を相手に伝えるだけの存在。
(受け取っても労働者本人へ渡すだけであれば使者)

代理人・・・本人の代わりに自ら意思決定をして意思表示する権限がある。
(受け取ったあとに労働者本人に確認せずに受け取った金額
をもとに支払いなどをする場合は代理人)

1. 賃金に関する基礎知識

原則と例外

③全額払いの原則・・・全額を支払う

原則

賃金から金銭を控除することはできない。

→ 生活基盤となる賃金を労働者に確実に受領させるため。

例外①

法定の事由があるとき

→ 法令に別段の定めがある場合

所得税の控除（所得税法第183条）、社会保険料の控除（厚生年金保険法第84条、健康保険法第167条）

1. 賃金に関する基礎知識

原則と例外

③全額払いの原則・・・全額を支払う

例外②

就業規則、労働協約等に根拠規定がある又は労働者の同意があり、かつ労使協定（会社と過半数労働組合または労働者の過半数を代表する者との取り決め）がある場合

※就業規則等に根拠規定を設けること、労働者の同意を得ることのいずれかで足りるので根拠規定があれば、対象労働者の個別の同意がなくても、当該事業所の全労働者に対し、その効力が及ぶ。

例：労働組合の組合費、財形貯蓄金の控除、旅行積立金など

例外③

相殺について労働者の合意がある場合

例：貸付金の返還

1. 賃金に関する基礎知識

原則と例外

③全額払いの原則・・・全額を支払う

例外④

労働者が自ら賃金の受け取りを放棄した場合

例外⑤

就業規則に基づいて、懲戒処分として減額処分をした場合

1. 賃金に関する基礎知識

原則と例外

④ **毎月1回以上の原則・・・毎月1回以上支払う**

⑤ **一定期日払いの原則・・・一定の期日を定めて支払う**

原則

賃金は1か月に1回以上の頻度で支払わなければならない。

- 支払期日がバラバラだと労働者の生活上の不安定が発生するため
- 支払日が休日にあたる場合は支払日を繰り上げる又は繰り下げると定めることは問題ない。（どちらでもよい）

例外①

臨時に支払われる賃金

例：結婚手当、病気見舞い金など

例外②

賞与や1か月を超える期間について支払われる精勤手当など

1. 賃金に関する基礎知識

【ポイント解説③】

「労働条件を確認したの?」、「労働契約書は手元にあるの?」

➡ ない場合は労働基準法の違反が考えられる。

労働条件が事実と相違する場合は即時に労働契約を解除できる。

一方的な労働条件の変更は認められていない。

★労働基準法

(労働条件の明示)

第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

★労働基準法施行規則

第5条 (略)

3 法第15条第1項 後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする

1. 賃金に関する基礎知識

★労働契約法

(労働契約の原則)

第3条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2～4 (略)

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

(労働契約の内容の変更)

第8条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第9条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。(略)

1. 賃金に関する基礎知識

【今回のケースでは・・・】

ある日、友人からこんな話がありました。



「**埼玉県内**のコンビニエンスストアでアルバイトをしたけど、最初に経営者から**時給は1,080円で給料は毎月25日に支払う**と言っていたけど、道路の反対側に別のコンビニエンスストアがオープンしたら経営者から、「道路の反対側のお店にお客がとられて売上が減少している。悪いけど**時給を1,000円**にするね。給料の支払いは売上がないと払えないから**月末の31日に支払う**ね。」と一方的に言われたんだ。なんかよくわかんないけど納得いかないな。これってどうなの？」

最低賃金法に違反しているので差額の78円は請求できるし、労働契約法にて会社側が一方的に賃金を下げた労働条件は無効になる可能性が高いのでプラス2円の請求も考えられる。労働基準法の一定期日払いの原則に違反しているので25日に支払いを請求できる。